

# **NASKAH PUBLIKASI**

**ANALISIS UPAH KARYAWAN DITINJAU DARI JAM KERJA, TARGET  
SALES, PENDIDIKAN, PENGALAMAN, KEDISIPLINAN DAN JENIS  
PEGAWAI DI PT. NUSANTARA INDAH MAKMUR SOLO**



Oleh:

**PAMUNGKAS HAPSARI**  
P 100 100 010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMAMDIYAH SURAKARTA  
2012**

# **NASKAH PUBLIKASI**

## **ANALISIS UPAH KARYAWAN DITINJAU DARI JAM KERJA, TARGET SALES, PENDIDIKAN, PENGALAMAN, KEDISIPLINAN DAN JENIS PEGAWAI DI PT. NUSANTARA INDAH MAKMUR SOLO**

Telah disetujui oleh

Pembimbing I



**DR. Agung Riyadi**

Pembimbing II



**Drs. Ahmad Mardalis, MBA**

# **ANALISIS UPAH KARYAWAN DITINJAU DARI JAM KERJA, TARGET SALES, PENDIDIKAN, PENGALAMAN, KEDISIPLINAN DAN JENIS PEGAWAI DI PT. NUSANTARA INDAH MAKMUR SOLO**

Oleh

Pamungkas Hapsari<sup>1</sup>, DR. Agung Riyadi<sup>2</sup>, dan Drs. Ahmad Mardalis, MBA<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Karyawan PT. Nusantara Indah Makmur Solo

<sup>2</sup>Staf Pengajar UMS Surakarta

<sup>3</sup>Staf Pengajar UMS Surakarta

## **Abstract**

The purpose of this research is to find out variable influence (1) to determine the effect of variable working hours, target sales, education, experience, discipline and type of employees partially on the wages of employees at PT. Nusantara Indah Makmur Solo, and (2) to determine the effect of variable working hours, target sales, education, experience, discipline and type of employees simultaneously on the wages of employees at PT. Nusantara Indah Makmur Solo,

The method used in this research is survey method with quantitative approach. Research sites at PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Total sales employee population used in this study are 82 people. Because the number of population below 100 then do not use sampling, so the approach to research using population research. Analysis of the data used in this study is the multiple linear dummy regression analysis.

The results of data analysis can be summarized as follows: (1) there is the influence of variable hours of work for all employees in wage means or significant; (2) there is a sales target variables influence against the wages of the employee fixed by means or significant; (3) there is no significant effect of education on wages variable of employees outsourcing in PT. Nusantara Indah Makmur Solo; (4) there is no influence of experience variable of outsourcing employees wage in PT. Nusantara Indah Makmur Solo, is meant or significant (5) there is no influence of discipline variable to employee wage in PT. Nusantara Indah Makmur Solo, does not mean it or not significant; (6) there is a type of variable employee against the influence of the wages of all employees, there is a significant difference between proven employees remain with officials of PT. Nusantara Indah Makmur Solo; (7) the variable hours of work, target sales, education, experience, and discipline simultaneously against the wages of all employees, have significant effects on wages of employees at PT. Nusantara Indah Makmur Solo.

*Key word:* wages of employees, working hours, sales targets, recent study, work experience, discipline, and type of variable employee.

## **PENDAHULUAN**

Upah bagi para pekerja merupakan faktor penting karena merupakan sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya, dan bagi tenaga kerja yang berpendidikan upah merupakan hasil investasi (*rate of return*) sumber daya

manusia pada dirinya, dan bagi para kelompok tertentu upah melambangkan status sosial dan penghargaan bagi pekerja. Bagi pengusaha, upah dan keseluruhan biaya tenaga kerja (*labour cost*) merupakan biaya yang menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi kembalinya investasi; investasi ulang dari sebagian pendapatan yang akan menentukan penyerapan tenaga kerja dimasa mendatang. Bagi pemerintah, upah merupakan variabel ekonomi makro seperti inflasi, kesempatan kerja, pengangguran, pemerataan pendapatan, dan pertumbuhan secara umum.

Upaya peningkatan upah karyawan sebagai bagian program pengembangan PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta, perlu adanya berbagai pertimbangan dukungan jumlah jam kerja, target sales, dan kedisiplinan kerja dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan peningkatan pelayanan dan upah karyawan PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta, berhubungan erat dengan pegawai sebagai sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pendapat mengenai pengukuran upah karyawan yang dikaitkan dengan output dan input pegawai.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik meneliti tentang jam kerja, target sales dan kedisiplinan terhadap upah karyawan PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Adapun judul dalam penelitian tesis ini adalah “Analisis Upah Karyawan Ditinjau Berdasarkan Jam Kerja, Target Sales, Pendidikan, Pengalaman, Kedisiplinan dan Jenis pegawai Di PT. Nusantara Indah Makmur Solo”.

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk mengetahui pengaruh variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai secara parsial terhadap upah karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, dan 2) untuk mengetahui pengaruh variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai secara simultan terhadap upah karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo.

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2003: 10).

Menurut Flippo (2004: 105) upah karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Seorang agar mencapai upah karyawan yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan, dan inisiatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah. Menurut (Flippo, 1997: 37) antara lain sebagai berikut: penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, produktivitas, biaya hidup, pemerintah, keadilan dan kelayakan upah, indikator upah.

Menurut Bernardin (2003: 67) mengemukakan 6 (enam) kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur upah karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan hubungan interpersonal. Menurut Pranata (2007: 75) mengatakan jam kerja adalah ketika bekerja dalam suatu perusahaan, harus menentukan jam kerja dari setiap pekerjaan. Secara default jam kerja adalah dari hari Senin hingga Jumat jam 08.00 hingga 12.00, kemudian dimulai lagi jam 13.00 hingga 17.00 sehingga jam kerja per harinya adalah 8 jam dan 1 jam istirahat.

Seraya (2009: 1) mengungkapkan target menurut arti umumnya merupakan suatu perencanaan kegiatan yang ingin dicapai, suatu metode penerapan pencapaian perencanaan yang dilakukan dengan manajemen khusus dan difokuskan pada hasil yang lebih maksimal tentunya. target sales adalah sesuatu yang diberikan secara tidak langsung akan menimbulkan banyak ide-ide baru dan motivasi yang baik untuk dapat berhasil.

Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau kemajuan yang lebih baik (Darmaningtyas, 2004: 1).

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984: 71).

Hodges (dalam Yuspratiwi, 2004: 4) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

England, Budig, Folbre (2002), dengan judul “*Wages of virtue: The Relative Pay of Care Work*”. Dalam penelitian ini upah para karyawan yang bekerja dalam bidang perawatan dimana pembayaran upah kurang dari pekerjaan lain setelah pengendalian untuk pendidikan dan pengalaman kerja para pekerja, banyak pekerjaan dan karakteristik industri, melalui (melalui efek tetap individu) karakteristik terukur, orang-orang yang memegang pekerjaan menjadi stabil baik laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan perawatan membayar denda ini upah relatif.

Fleisher (2001), “*Efficiency Wages and Work Incentives in Urban and Rural China*”. Dalam penelitian ini mempelajari mengapa upah efisiensi tampaknya lebih rendah pada perusahaan perkotaan dan lebih tinggi di perusahaan pedesaan daripada menjadi garansi dengan sederhana maksimisasi keuntungan. Dalam penelitian ini mempelajari mengapa insentif-upah efek tampaknya lebih sepenuhnya dieksploitasi untuk pekerja tingkat manajerial di perusahaan perkotaan. Maka diambil kesimpulan dalam penelitian ini yang menjelaskan penetapan upah perilaku perusahaan di intensif margin, di mana *trade-off* antara biaya upah yang lebih tinggi dan lebih tinggi produktivitas per pekerja. Dalam penelitian masa depan, berharap untuk mendamaikan hasil ini dengan pemahaman kita tentang upah-kerja perusahaan pilihan pada luas margin, di mana *trade-off* antara biaya marginal mempekerjakan tambahan pekerja dan nilai produk marginal tenaga kerja. Hasil dari penelitian dalam daerah menunjukkan bahwa pekerja teknis dan administrasi secara konsisten dibayar, atau menganggur, relatif terhadap pekerja produksi, sehingga swasta kembali ke sekolah adalah pervasively rendah. Ini tetap menjadi salah satu yang penting teka-teki yang belum terselesaikan perilaku upah dan lapangan kerja dalam perekonomian Cina.

Cowling (2007) dalam penelitian yang berjudul “*Still At Work? An empirical test of competing theories of long hours culture*”. Dalam penelitian ini terdapat peningkatan pelebaran dalam dispersi lintas-negara pada umumnya jam kerja. Baru-baru ini, bagaimanapun, telah ada perhatian diberikan ke "budaya jam panjang" fenomena yang diidentifikasi dalam segmen tertentu dari tenaga kerja pasar, khususnya antara staf profesional dan manajerial, dan potensi penyebab dan dampak dari budaya semacam itu. Hasil kami menunjukkan bahwa ada tenaga kerja – kualitas luang *trade-off* bagi perempuan, tapi tidak untuk pria. Penentu utama lain dari jam kerja panjang sektor industri, status pekerjaan, gender dan keamanan kerja yang ditunjukkan oleh kontrak kerja.

Campbell & Peeters (2008) dengan judul penelitian “*Low Pay, Compressed Schedules and High Work Intensity: A Study of Contract Cleaners in Australia*”. Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai kontrak pembersih, adalah kelompok yang signifikan dari pekerja yang dibayar rendah di Australia. makalah ini meneliti gaji mereka dan kondisi kerja, menggambar pada data ABS, dokumen dan lainnya sekunder literatur, serta program wawancara dengan pembersih dan pembersihan manajer. Campbell & Peeters berpendapat bahwa gaji rendah bagi kelompok pekerja ini terkait tidak hanya ke rendah tarif per jam tetapi juga untuk jam pendek dan tidak teratur pekerjaan yang dibayar. Hal ini menarik perhatian fakta bahwa kontrak pembersih menghadapi masalah yang melampaui tingkat membayar untuk aspek-aspek lain kualitas kerja seperti jadwal kerja dan beban kerja.

Macleod & Parent (1999), penelitian ini berjudul “*Job Characteristics, Wages, and the Employment Contract*”. Dalam penelitian ini membahas beberapa karakteristik pekerjaan dengan bentuk kompensasi. Pesan utama adalah bahwa amati beragam sistem kompensasi yang digunakan dalam praktek, bentuk yang tergantung pada karakteristik pekerjaan. Tidak ada ekonomi tunggal model pembentukan kontrak yang dapat menjelaskan data. Sebaliknya, data menunjukkan bahwa sistem kompensasi tergantung pada eksplisit ukuran kinerja ketika akurat mengukur kontribusi kerja. Dalam lingkungan yang kompleks, perusahaan harus bergantung pada ukuran subjektif kinerja berhubungan dengan

imbalan *ex post* untuk pekerja. pada ukuran subjektif kinerja berhubungan dengan imbalan *ex post* untuk pekerja. Dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa jumlah membayar bonus tergantung pada keadaan pasar tenaga kerja lokal. Satu keuntungan dari membayar bonus adalah bahwa tingkat yang dapat disesuaikan dengan mudah dari tahun ke tahun dalam menanggapi fluktuasi siklus bisnis.

Janina Seputiene (2011), penelitian yang berjudul “*The Estimation of the Relationship Between Wages Unemployment in the European Union*”. Penelitian ini menganalisis tentang hubungan antara pengangguran dengan perubahan upah. Berdasarkan penelitian ini diketahui terdapat hubungan negatif antara upah dengan pengangguran. Model yang ditawarkan dan model upah yang efektif dijelaskan hubungannya dari sudut pandang teori. Ketika menganalisis hubungan antara pengangguran dengan tingkat perubahan upah, penulis merujuk pada kurva Philip tanpa keraguan dalam melakukan analisis hubungan mencoba untuk menentukan dengan mengambil kondisi tambahan yang sangat memprihatinkan misalnya kualifikasi karyawan yang menganggur. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya pertanyaan tingkat kekuatan upah dengan pengangguran di negara Uni Eropa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan negatif antara pengangguran dengan upah dari sudut pandang teoritis dan membandingkan dengan negara-negara Uni Eropa.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dengan *dummy variable*.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi pada PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Maret – Mei 2012. Jumlah populasi karyawan sales yang digunakan dalam penelitian ini yakni 82 orang. Karena jumlah populasi dibawah 100 maka tidak menggunakan sampling, sehingga pendekatan penelitian dengan menggunakan penelitian populasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dummy linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan



pola pengaruh antara variabel dependen (variabel tak bebas) dengan variabel independen (variabel bebas). Teknik analisis data menggunakan (1) uji t; (2) uji ketepatan model yang terdiri dari: (a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), (b) Uji F; (3) Uji asumsi klasik: (a) uji normalitas, (b) uji heteroskedastisitas, (c) uji multikolinearitas, (d) uji autokorelasi; (4) Uji Ketepatan Model terdiri dari (a) koefisien determinasi ( $R^2$ ); (b) uji F.

## PEMBAHASAN

Pada hasil uji t, diketahui  $t_{hitung}$  Jam Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2.213, sig. 0.030. Maka kontribusi atau pengaruh jam kerja terhadap upah karyawan adalah berarti atau signifikan. Keberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data jam kerja tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  target sales ( $X_2$ ) sebesar 33.239, sig. 0.000. Maka kontribusi atau pengaruh target sales terhadap upah karyawan adalah berarti atau signifikan. Keberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data target sales yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  Pendidikan terakhir ( $X_3$ ) sebesar -0.688, sig. 0.494. Maka kontribusi atau pengaruh pendidikan terhadap upah karyawan adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Ketidakberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun ketidakkeberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data pendidikan terakhir yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data, tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  pengalaman kerja ( $X_4$ ) sebesar 3.341, sig. 0.001. Maka kontribusi atau pengaruh pengalaman kerja terhadap upah karyawan adalah berarti atau signifikan. Keberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun keberartian tersebut tidak dapat

digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data pengalaman kerja yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  kedisiplinan ( $X_5$ ) sebesar 1.651, sig. 0.103. Maka kontribusi atau pengaruh kedisiplinan terhadap upah karyawan adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Ketidakberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun ketidakberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data kedisiplinan yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dummy jenis pegawai (D1) sebesar -0.259, sig. 0.796. Maka kontribusi atau pengaruh dummy jenis pegawai terhadap upah karyawan adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Ketidakberartian tersebut sungguh-sungguh terjadi di PT. Nusantara Indah Makmur Surakarta. Namun ketidakberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data dummy jenis pegawai yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal.

Pada hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS versi 15.05 diperoleh harga F sebesar 36.120 dengan sig.= 0.000 (Hasil perhitungan komputer terlampir); Hasil  $F_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 2,21$  (lihat lampiran belakang). Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak. Maka hasil perhitungan regresi tersebut adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja terbukti.

Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui 0.978. Angka tersebut menunjukkan variable upah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dapat dijelaskan variable bebas sebesar 97,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui 0.978. Angka tersebut menunjukkan variable upah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dapat

dijelaskan variable bebas sebesar 97,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain diluar model regresi dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residu data dalam penelitian ini tidak berasal dari distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa predictor hasil uji regresi secara parsial tidak dapat digunakan sebagai dasar estimator dengan tepat, karena hasil uji t yang akan diperoleh akan mengalami bias. Hasil uji t dalam regresi merupakan estimator yang dikonfirmasi dengan table distribusi t yang berbentuk simetris, sedangkan data yang tidak normal berbeda atau berada di luar distribusi normal.

Diketahui  $R^2$  sebesar 0,018 dan N adalah 82. Nilai uji LM adalah  $0,018 \times 82 = 1,476$ . Jika  $R^2 \times N$  lebih besar dari 9,2 maka standar error (e) mengalami heteroskedastisitas, jika  $R^2 \times N$  lebih kecil dari 9,2 maka standar error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pada hasil uji multikolinieritas di atas, diketahui nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Artinya data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan metode Durbin Watson, diperoleh DW sebesar 1,518. Berdasarkan criteria pengujian, apabila nilai DW sebesar 1,5 hingga 2, maka data dapat dikatakan bebas dari gejala autokorelasi.

Pengaruh variabel jam kerja terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Upah yang diberikan kepada seseorang selain sebanding dengan kegiatan yang telah dikeluarkan juga memadai dengan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Pengaruh variabel target sales terhadap upah karyawan tetap di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Suatu perusahaan harus memelihara hubungan yang baik dengan semua pihak yang berhubungan dengan perusahaan (stakeholders maupun shareholders). Hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan akan meningkatkan produktifitas perusahaan, dan taraf

kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya dengan cara meningkatkan kesejahteraan. target sales adalah sesuatu yang diberikan secara tidak langsung akan menimbulkan banyak ide-ide baru dan motivasi yang baik untuk dapat berhasil. Dengan adanya target kegiatan seorang marketing akan lebih terarah, fokus, tahu apa yang harus dicapai, tahu apa yang harus dikejar dan ia tidak akan berhenti sebelum dapat mencapainya. Sebuah target akan mampu mengeluarkan semua potensi seorang marketing dan mendorongnya untuk melakukan suatu peningkatan. Seorang sales dikatakan berhasil ketika sales tersebut dapat mencapai target yang diberikan kepadanya. Setelah mengetahui target yang harus dicapai, seorang sales harus menyusun strategi praktis apa saja yang akan ia lakukan secara terperinci. Hal ini tentu saja termasuk memasukkan jadwal kegiatan secara terarah mengingat batas waktu pencapaian target yang juga telah ditentukan.

Pengaruh variabel pendidikan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Pendidikan merupakan sarana bagi pembangunan tenaga kerja, baik kemampuan kognitif maupun keterampilan ataupun bersifat material. Dengan pendidikan diharapkan tenaga kerja mampu mengembangkan potensi guna kemajuan tenaga kerja tersebut ataupun untuk kemajuan perusahaan atau industri. Pendidikan sebagai setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi pekerja pada setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pendidikan diselenggarakan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dengan mengembangkan kemampuan tenaga kerja baik kemampuan tenaga kerja baik kemampuan kognitif maupun keterampilan khusus.

Pengaruh variabel pengalaman terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Adanya pengalaman kerja dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan upah. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan. Karena didukung

oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Pengaruh variabel kedisiplinan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak mempengaruhi upah karyawan. Upah kerja di PT. Nusantara Indah Makmur Solo merupakan penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan berdasarkan target dan jam kerja. Kedisiplinan kerja dalam sebuah perusahaan memang diperlukan, namun ada prioritas utama yang menjadi tujuan perusahaan dalam mencapai keuntungan, yaitu target sales. Semakin banyak waktu yang disediakan karyawan, akan semakin besar peluang untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Demikian juga dengan pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menjual produknya dan memenuhi target sales.

Pengaruh variabel jenis pegawai terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Berdasarkan analisis, diperoleh koefisien regresi positif. Artinya ada perbedaan nyata antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*. Lazimnya interpretasi regresi, makna positif koefisien regresi adalah semakin tinggi jenis pegawai semakin tinggi upah pegawai, namun karena uji ini merupakan pengujian perbedaan jenis pegawai maka analisisnya adalah terdapat perbedaan upah pegawai antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*.

Pengaruh variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, kedisiplinan dan jenis pegawai secara simultan terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan variabel upah karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* dipengaruhi oleh Jam Kerja ( $X_1$ ), Target Sales ( $X_2$ ), Pendidikan Terakhir ( $X_3$ ), Pengalaman Kerja ( $X_4$ ), dan Kedisiplinan ( $X_5$ ). Upah merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kewajiban karyawan menunaikan tugas dan tanggungjawabnya. Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat

kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen personalia.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, ada beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan. Berikut kesimpulan hasil penelitian berdasarkan tujuan penelitian.

Pengaruh variabel jam kerja terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo adalah berarti atau signifikan. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data jam kerja tidak berasal dari berdistribusi normal. Pendapat yang terverifikasi adalah pendapat Campbell & Peeters (2008) berpendapat bahwa gaji rendah bagi kelompok pekerja ini terkait tidak hanya ke rendah tarif per jam tetapi juga untuk jam pendek dan tidak teratur pekerjaan yang dibayar. Artinya upah yang diterima karyawan senantiasa berkaitan dengan jam kerja pegawai. Hasil temuan yang tidak terverifikasi berdasarkan penelitian terdahulu adalah adanya kelompok *outsourcing*.

Pengaruh variabel target sales terhadap upah karyawan tetap di PT. Nusantara Indah Makmur Solo adalah berarti atau signifikan. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data target sales yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal. Pendapat yang terverifikasi adalah pendapat Vera (2008: 3). Dalam menyusun strategi praktis ini faktor yang sangat perlu diperhatikan adalah faktor efektivitas dan efisiensi, semakin strategis karyawan menyusun strategi target sales semakin besar karyawan mencapai target dan memperoleh upah yang semakin tinggi. Temuan penelitian yang tidak terverifikasi

dengan teori penelitian terdahulu adalah aspek strategi yang harus diterapkan oleh karyawan dalam rangka memenuhi target sales.

Pengaruh variabel pendidikan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, adalah tidak berarti atau tidak signifikan. Pendapat yang terverifikasi adalah teori yang dikemukakan England *et.all* (2002) dalam penelitiannya menemukan upah para karyawan yang bekerja dalam bidang perawatan berdasarkan pendidikan dan pengalaman kerja para pekerja, diberikan lebih rendah pekerjaan dibidang lain. Penelitian tersebut menegaskan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja turut mengendalikan jumlah upah yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah penempatan karyawan yang sesuai dengan tingkat pendidikan masing-masing atau tugas dan pekerjaan tertentu.

Pengaruh variabel pengalaman terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, adalah berarti atau signifikan. Namun keberartian tersebut tidak dapat digunakan untuk estimasi upah dimasa akan datang, karena data pengalaman kerja yang digunakan berdasarkan uji asumsi normalitas data tidak berasal dari berdistribusi normal. Pendapat yang terverifikasi teori yang dikemukakan England *et.all* (2002) upah para karyawan yang bekerja dalam bidang perawatan dimana membayar kurang dari pekerjaan lain setelah pengendalian untuk pendidikan dan pengalaman kerja para pekerja. Artinya jumlah upah yang diberikan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah pengendalian biaya yang dikeluarkan kepada pegawai berdasarkan pengalaman kerja.

Pengaruh variabel kedisiplinan terhadap upah karyawan *outsourcing* di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, tidak berarti atau tidak signifikan. Pendapat yang terverifikasi adalah teori England *et.all* (2002) bahwa upah para karyawan yang bekerja dalam bidang perawatan dimana membayar kurang dari pekerjaan lain setelah pengendalian untuk pendidikan dan pengalaman kerja para pekerja,

karakteristik terukur, stabil dari orang-orang yang memegang pekerjaan. baik laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan. Hasil penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah ukuran kedisiplinan yang diterapkan sebagai evaluasi pemberian upah karyawan.

Pengaruh variabel jenis pegawai terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, terbukti ada perbedaan nyata antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian terdahulu, oleh England et.al (2002), dengan judul “*Wages of virtue: The Relative Pay of Care Work*”. Upah pegawai merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengabdian yang diberikan kepada pegawai. Perusahaan melakukan penilaian kinerja sesuai dengan indikator kinerja yang diterapkan perusahaan yang kemudian digunakan dalam membayarkan gaji kepada pegawainya. Hasil penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah ketetapan upah standart yang dapat diberikan kepada karyawan tetap dan *outsourcing*.

Variabel jam kerja, target sales, pendidikan, pengalaman, dan kedisiplinan secara simultan terhadap upah seluruh karyawan di PT. Nusantara Indah Makmur Solo, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap upah karyawan. Pendapat yang terverifikasi adalah teori yang menyatakan bahwa karyawan harus mendapatkan perlakuan sedemikian rupa sehingga kerjasama antara pimpinan dan karyawan sebagai bawahan dapat terjalin dengan baik. Bila hubungan terjalin baik maka mudah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Hasibuan (2003:10) “Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian yang tidak terverifikasi dengan teori penelitian terdahulu adalah standart operasional pemberian upah karyawan dengan indikasi beberapa pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan.



Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disampaikan beberapa saran agar dapat memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan upah karyawan: (1) Bagi manajer perusahaan PT. Nusantara Indah Makmur Solo, hendaknya bersikap adil dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan, sehingga tidak ada perlakuan yang diskriminatif; (2) Bagi karyawan PT. Nusantara Indah Makmur Solo yang menginginkan kelayakan upah kerja mau meningkatkan kualitas produktivitas kerja, baik dari sisi pendidikan, jam kerja, kedisiplinan, dan memenuhi target yang ditetapkan perusahaan; (3) Bagi pemerintah selaku pemangku semua kepentingan mengawasi kegiatan usaha industri agar tidak terjadi kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha; dan (4) Bagi Peneliti yang akan datang, hendaknya dalam melakukan penelitian membekali pengetahuan analisis data yang seluas-luasnya, sehingga dalam melakukan analisis data tidak mengalami kesulitan dan dapat segera menemukan alternative alat analisis yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, HJ., 1993, *Performance Appraisal*, New Jersey, Kent Publishing Co.
- Campbell, Iain & Peeters, Manu. 2008. "Low Pay, Compressed Schedules and High Work Intensity: A Study of Constrast Cleaners in Australia". *Australian Journal of Labour Economics* Volume 11 Number 1 2008 pp. 27 – 46.
- Cowling, Marc. 2007. "Still At Work? An Emperical Test of Competing Theories of Long Hours Culture". *MPRA Paper* No. 1614, posted 07. November 2007. University of Sussex: Institute for Employment Studies.
- Darmaningtyas. 2004. *Pendidikan yang Memiskinkan*. Yogyakarta: Galang Press.
- England, P. dkk. 2002. "Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work". *Social Problems*, Vol. 49, No. 4, pages 455-473. ISSN: 0037-7791; online ISSN: 1533-8533.
- Fleisher, Belton M. 2001. Efficiency Wages and Work Incentives in Urban and Rural China. *Journal of Comparative Economics* 29, 645-662 (2001)

- Flippo, Edwin B. 2004. *Manajemen Personalia*. Jilid 2. Edisi Keenam. Terjemahan M. Masud. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P., 1996, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Macleod, W. Bentley & Parent, Daniel. 1999. *Job Characteristics, Wages, and the Employment Contrast*. Review May / June 1999. Federal Reserve Bank of St. Louis.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranata, Anton B. 2007. *Teknik Pengelolaan Tugas Penjualan dengan Microsoft Office Professional 2003*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ranupandojo. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Seputiene, Janina. 2011. "The Estimation of the Relationship Between Wages Unemployment in the European Union". *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*. Vol. 3, No. 2, 2011 ISSN: 1309-8063 (Online).
- Seraya, Fajar. 2009. *Target dan Title*. Artikelpdf. Diakses dari: <http://fajarseraya.com/target-and-title>, pada tanggal 12 September 2011.
- Yuspratiwi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bahan Ajar Diklat PIM IV, Penerbit Lembaga Administrasi Negara- Republik Indonesia.